

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية للبناء والأشغال العامة

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية لمقاولي البناء والأشغال العمومية

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للبناء والأخشاب

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للبناء والأشغال العامة الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 25 مارس 1975،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 جويلية 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 10 أوت 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 29 أوت 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 و 24 أوت 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 69 المؤرخ في 14 سبتمبر 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 24 سبتمبر 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أكتوبر 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 25 أكتوبر 1996،

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 12 أفريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقّح الفصول 4 و 8 و 17 و 35 و 43 و 45 و 51 و 55 من

الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مؤجّر في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفين، تتمّ المقابلة فورا. ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثّق لنقابة المؤسسة إذا توقّرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبّورات تلصق بها المعلّقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغّل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة

طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بـمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر . ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 8 : مقاييس الإنتاج

تحدد مقاييس الإنتاج في إطار لجنة فنية متناصفة تتركب من ثلاثة ممثلين عن كل طرف .

وتنتقل أعمال اللجنة في مرحلة أولى في أجل أقصاه 2 جانفي 2003 على أن تنتهي يوم 28 فيفري 2003 على أقصى تقدير . وتشمل هذه المرحلة تحديد مقاييس الإنتاج في الاختصاصات التالية : الحدادة، نجارة البناء : بناء الأجر والحجر، تركيب الجليز، تركيب الخزف، تركيب البلينتة ووضع أجهزة الأبواب والنوافذ .

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق حول تحديد هذه المقاييس يقع اللجوء وجوبا إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن التي تتولى إصدار قرار التحكيم في أجل لا يتجاوز 31 مارس 2003 . وتدخل مقاييس الإنتاج حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2003 . يتعهد الطرفان بتحديد مقاييس الإنتاج للاختصاصات المتبقية حسب رزنامة يقع ضبطها باتفاق بينهما .

الفصل 17 (جديد) : غرامة الفصل عن العمل

تتقح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :

«ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة أجر تسعة (9) أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول عن العمل» .

الفصل 35 (جديد) : الرخص بدون أجر

يمكن لكل عامل أن ينتفع بطلب منه برخصة بدون أجر بعد الحصول على ترخيص كتابي من طرف المؤجر . ولا يمكن أن تفوق هذه الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي، 90 يوما في السنة .

الفصل 43 (جديد) : أزياء العمل والوقاية (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

تتقح الفقرتان الأولى والثانية من هذا الفصل كما يلي :

«يتولى المؤجر دفع معلوم شراء بدلات العمل وكذلك الأحذية طبقا لمقتضيات الفصل 333 من مجلة الشغل، مجانا لفائدة العمال القارين وذلك مرة واحدة كل سنة على أن تسند لهم في أول شهر ماي من كل عام.

يتمتع العامل العرضي ببداية واحدة (بدلة للشغل، حذاء، قميص وقبعة) خلال السنة يوفرها له المؤجر مجانا ويتوقف ذلك على توفر شرطين اثنين :

- أن تكون علاقة الشغل قائمة بين المؤجر والعامل العرضي عند تاريخ توزيع بدلات الشغل

- أن يكون العامل العرضي قد جمع 130 يوم عمل فعلي بنفس المؤسسة قبل التوزيع وبدون انقطاع العلاقة الشغلية وذلك خلال السنة السابقة لتاريخ توزيع بدلات الشغل».

الفصل 45 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

تنقح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :

«ينتفع العمال الذين لا تتوفر بأماكن عملهم أدواش أو الذين هم في حالة تنقل ووفر لهم المؤجر محلات سكنى غير مجهزة بأدواش بمنحة جمالية قدرها 600 مليون في الأسبوع تمثل ثمن الاغتسال بالدوش والصابون ويقع ضبطها بالنظر لأيام العمل خلال الأسبوع».

الفصل 51 (جديد) : منحة القفاة والتنقل والمنح المختلفة (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

تنقح الفقرة «أ» المتعلقة بمنحة القفاة كما يلي :

«أ - منحة القفاة : تسند هذه المنحة لكل العمال القارين والوقتيين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية وذلك بحساب 400 مليون في اليوم. كما تسند هذه المنحة لكل عامل ملحق من طرف المؤسسة بحضور خارجية».

الفصل 55 : عقد الشغل لمدة معينة (العملة الوقتيون)

تنقح أحكام هذا الفصل وتدرج في فصلين كما يلي :

الفصل 55 (جديد) : العمال الوقتيون أو العرضيون :

كل عامل يقع انتدابه للقيام بعمل معين بحضورية يعتبر عاملا وقتيا. ويجب على المؤجر أن يعلم العامل الوقتي كتابيا وفي أجل لا يتجاوز الأسبوع من تاريخ انتدابه بالصنف المهني الذي سيرتب به والأجر الذي سيتقاضاه وبجميع المنافع الراجعة له طبقا لجدول أجور العمال العرضيين المرفق بالاتفاقية.

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بالحضورية بثمانية أيام عمل فعلي. ويرخص للعامل الوقتي أثناء هذه المدة بالتغيب ثلاث ساعات يوميا للبحث عن شغل جديد ويمكن للعامل التمتع بهذه المدة دفعة واحدة أي 24 ساعة.

وعند مغادرة العامل الوقتي للحضورية يتعين على المؤجر تمكينه من شهادة عمل تحتوي خاصة على الصنف المهني، آخر أجر تقاضاه العامل ومدة العمل بالحضورية.

الفصل 55 (مكرر) : عقد الشغل لمدة معينة :

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

يتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل الثاني : تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي

حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول ماي 2002

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول ماي 2003

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول ماي 2004

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي

2002، مع مراعاة أحكام الفصل الثاني أعلاه.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الجامعة الوطنية
لمقاولي البناء والأشغال العمومية

الجيلاني عطية

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للبناء والأخشاب

حسن شيبيل